

применять различные средства мониторинга сетевого трафика, анализа сетевой активности, кто и что посещает в Сети и куда уходят письма с корпоративного ящика. Камеры видеонаблюдения и фиксация телефонных звонков также являются неотъемлемой частью защиты предприятия.

В ходе статьи было выяснено, что защита информации — есть комплекс мероприятий, проводимых владельцем информации, по ограждению своих прав на владение и распоряжение информацией, созданию условий, ограничивающих ее распространение и исключающих или существенно затрудняющих несанкционированный, незаконный доступ к засекреченной информации и ее носителям. А понятие информационной безопасности предприятия — это защищенность информации и поддержание инфраструктуры от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного характера, чреватых нанесением ущерба предприятию.

В итоге можно сделать вывод, что правильное, а самое главное — грамотное применение защиты информации на предприятии должно быть всеобъемлющее и должно охватывать все слабые стороны инфокоммуникационной структуры предприятия.

УДК 004.02

С. В. Глухарева

Научный руководитель: д-р тех. наук, проф. А. А. Шелупанов
Томский государственный университет систем управления
и радиоэлектроники, Томск

МЕТОДИКА ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА ДОЛЖНОСТИ, СВЯЗАННЫЕ С ОБРАБОТКОЙ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

Аннотация. На сегодняшний день сотрудник является одним из важнейших ресурсов предприятия. Качество данного ресурса напрямую влияет на конкурентные преимущества, а также стратегические перспективы и возможности предприятия. В последнее время все чаще говорят о кадровой безопасности предприятия. Основой кадровой безопасности является в первую очередь подбор персонала, а также его оценка и аттестация. Подбор персонала — очень сложная задача, решением которой занимаются индивидуально в каждой компании, разрабатывая все новые и новые методики. Методик подбора персонала на сегодняшний день существует множество, но, несмотря на это, проблема кадров остается очень острой. Разработанная методика включает в себя тестирование, компетентностное и стрессовое интервью, решение кейсов, решение практических ситуаций, деловые игры.

При подборе персонала учитываются психологические особенности личности, ее потенциал, уровни адаптации, лояльности и креативности, личностные и профессиональные компетенции сотрудников, занимающих должности, связанные с обработкой конфиденциальной информации.

Ключевые слова: безопасность; кадровая безопасность; методика подбора персонала; защита информации; конфиденциальная информация.

На любом предприятии имеется конфиденциальная информация. На сегодняшний день отсутствует окончательная правовая база, позволяющая определить степень секретности данных в организации, поэтому очень часто сведения, связанные с деятельностью организации, многие считают конфиденциальными. В результате возникают судебные споры как с работниками, так и с другими компаниями. Перечень данных, отнесенных к конфиденциальной информации, представлен в нормативных правовых актах, но на сегодняшний день этот перечень остается неполным. Часто предприятия самостоятельно ограничивают доступ к внутренним сведениям.

Западные специалисты по обеспечению экономической безопасности считают, что «сохранность конфиденциальной информации на 80 % зависит от правильного подбора, расстановки и воспитания персонала» [1]. По мнению экспертов, «на сегодняшний день перед большинством предприятий стоит острая проблема создания и применения системы оценки и обеспечения кадровой безопасности» [2]. Специалисты США считают, что «сохранность ресурсов предприятия и его секретов на 80 % зависит от правильного подбора, расстановки воспитания кадров» [3].

ООО «Компания ГАРАНТ» как одна из самых больших юридических фирм утверждает: «по статистике, почти 80 % ущерба предприятиям наносят собственные сотрудники» [4]. Специалисты в области кадровой безопасности приводят данные: «от 45 до 85 % краж в магазинах, ресторанах, кафе, больницах осуществляют не посетители, а сотрудники — продавцы, повара, официанты, доктора. Причина данного явления — в человеческой психике и проблеме воспитания. Психологи утверждают, что только 10–20 % сотрудников при любых обстоятельствах сохраняют верность работодателю» [3].

На сегодняшний день существуют такие проблемы, как:

- несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям;
- ошибки в планировании ресурсов персонала;
- недостаточная квалификация сотрудников;
- уход квалифицированных сотрудников;
- поверхностная проверка кандидатов при приеме на работу;

- несоответствие методики подбора персонала занимаемой должности.

Правильно подобранный персонал — залог кадровой безопасности предприятия. Кадровая безопасность — это система предприятия, связанная с эффективной работой персонала и функционированием организации (предприятия) в условиях безопасности и направленной на развитие самой организации в целом, и каждого сотрудника в отдельности.

В основе кадровой безопасности лежат два вида информации: достоверная и полная информация о сотруднике, который занимает ту или иную должность; и информация, с которой работает сотрудник.

Основу правильно выбранного персонала определяют методики подбора. В настоящее время отсутствует комплексная методика подбора персонала.

Разработанная методика включает несколько этапов: этап поиска персонала, подбора персонала, отбора персонала и найма персонала.

1 этап (поиск персонала). Начинается с момента появления вакансии в организации и заканчивается с момента подачи объявления. Данный этап включает составление модели компетенций под вакансию (должность) с учетом специфики компании, особенности должности, личных и профессиональных компетенций потенциального сотрудника, учет изменений рынка и т. п.; разработка макета объявления, определения требований к кандидату, выявление целевой аудитории и мета размещения объявления.

Этап отбора состоит из нескольких стадий: анализ резюме, анкетирование, тестирование, собеседование, принятие решения о найме. Информация на всех стадиях собирается, проверяется, систематизируется и включается в систему базы данных, что позволяет в дальнейшем автоматизировать процесс принятия решений и минимизирует затраты.

Для этого этапа разработана база методик и технологий, которая включает в себя комплекс методик, направленных на определение уровней развития ключевых компетенций с учетом профиля должности и модели компетенций. Компетенция — «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области» [5].

База методик и технологий разрабатывалась и составлялась с учетом нескольких условий: во-первых, тесты и методики подбирались по разработанной модели компетенций, а во-вторых, они должны быть направлены на конкретные должности. В силу своих профессиональных знаний, развития ключевых компетенций и опыта сотрудники способны обеспечивать кадровую безопасность предприятия.

В соответствии с разработанной моделью компетенций были подобраны экспертным путем методики и технологии:

- 1) диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий);

2) методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов В. В. Бойко. Диагностика эмоциональных барьеров в межличностном общении (В. В. Бойко);

3) диагностика самооффективности. Методика Маддукса и Шеера (в сфере предметной деятельности);

4) диагностика самооффективности. Методика Маддукса и Шеера (в сфере общения);

5) тест «Общительность» (тест Ряховского);

6) и др.

2 этап (подбор) начинается с момента появления объявления о вакансии и включает в себя телефонный звонок кандидата и анализ резюме. Телефонный звонок является важным элементом на данном этапе, это говорит о заинтересованности кандидата и уточнения необходимых моментов, а также снижает риски появления случайных людей в организации.

3 этап (отбор) начинается с отбора кандидатов на основе анализа резюме и включает такие методы, как анкетирование, тестирование, компетентностное и стрессовое интервью, решение кейсов и разбор практических ситуаций, деловые игры; анализ данных резюме и составление характеристики сотрудника.

4 этап (найм) включает стажировку в организации и прохождение испытательного срока.

На каждом этапе определяется уровень владения каждой компетенцией, для которой существует своя шкала. Для определения уровня кадровой безопасности разработан алгоритм, включающий шкалу определения уровня компетенций.

На каждом этапе отбираются кандидаты с высоким уровнем соответствия заявленной должности. В основе методики основным критерием является благонадежность сотрудника, которая включает его личные и профессиональные компетенции; поведенческие компетенции; компетенции, необходимые ему в ближайшем будущем, потенциал сотрудника; социальные компетенции; а также компетенции безопасности. Чем выше уровень благонадежности, тем более кандидат соответствует должности.

Данная методика позволит минимизировать риски, связанные с подбором неквалифицированного персонала, уменьшить временные ресурсы по сбору полной и достоверной информации о кандидате, а также оптимизировать процесс принятия решения о выборе подходящей кандидатуры на данные должности, отвечающие требованиям кадровой безопасности предприятия.

Список литературы

1. Кадровая безопасность на предприятии [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kadrovaya-bezopasnost-na-predpriyatii> (дата обращения 02.05.2017).

2. Шегельман И. Р., Рудаков М. Н. Кадровая безопасность : учеб.-метод. пособие. Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2006. 96 с.

3. Ярицева С. Как распознать рискованного кандидата // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2009. № 2 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/kak-raspoznat-riskogennogo-kandidata> (дата обращения: 02.05.2017).

4. Основы психодиагностики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psy-diagnoz.com/> (дата обращения: 05.03.2017).

5. Интервью по компетенциям [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://job.ludidela.ru/articles/908117/> (дата обращения: 10.04.2017).

УДК 004.58/342.7

С. А. Губарева, О. М. Муртазина, Е. Н. Полякова
Научный руководитель: канд. пед. наук, доц. Е. Н. Полякова
Курганский государственный университет, Курган

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ДЕТЕЙ В ИНФОРМАЦИОННОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Аннотация. На сегодняшний день обеспечение безопасности детей — основная задача современного информационного общества. Ребенок не всегда способен правильно оценить степень угрозы информации, которую воспринимает и передает. В статье рассмотрены проблемы безопасности детей в информационном пространстве и способы защиты от нежелательной информации.

Ключевые слова: информационное пространство; информационная безопасность детей; информационная продукция для детей.

В наше время проблема безопасности детей в информационном пространстве наиболее актуальна, так как дети не всегда способны правильно оценить степень угрозы информации, которую они воспринимают и передают. В связи с этим необходимо обеспечивать соответствующую безопасность в информационной среде.

Информационная безопасность детей является одним из национальных приоритетов современной государственной политики России. Это четко обозначено в Указе Президента РФ от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы», также в Российской Федерации действует нормативная правовая база защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью.